



Verhaltenskodex
der MEKRA Lang Gruppe

VERHALTENSKODEX

INHALTSVEREICHNIS



VERHALTENSKODEX	2
UNTERNEHMENSEIGENE WERTE FÜR MITARBEITENDE	6
UNTERNEHMENSEIGENE WERTE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	8
UNTERNEHMENSEIGENE WERTE IM BLICK AUF VERSTÄNDNIS	10
GRUNDSÄTZE	12
MENSCHENRECHTE	14
UMGANG MIT INFORMATIONEN	24
GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	28
BEZIEHUNGEN AUF GESELLSCHAFTLICHER EBENE	36





Verhaltenskodex

Als Familienunternehmen wissen wir, dass wir nur gemeinsam erfolgreich sein können - gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern. Die Basis dafür sind Werte. Wenn wir unser Verhalten jeden Tag nach ihnen ausrichten, wenn wir respektvoll und fair miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen, werden wir die Erfolgsgeschichte der MEKRA Lang Gruppe

als führender Hersteller von Sichtsystemen fort-schreiben können. Unser unternehmerischer Erfolg hängt von der Übernahme der Verantwortung unseres Handelns ab. Dieses Handeln versuchen wir in unserem Verhaltenskodex darzulegen und unsere Werte für unsere tägliche Arbeit zu definieren. Diese Werte sollen für alle Mitarbeitenden der MEKRA Lang Gruppe, unabhängig von ihrer hierarchischen Stellung, ein verbindlicher Maßstab des tägli-

chen Handelns sein, ebenso für unsere Lieferanten. Lassen Sie uns also gemeinsam auf der Grundlage dieses Verhaltenskodex die Werte des Unternehmens für einen fairen Umgang miteinander nach innen leben und nach außen tragen!

Ihre Geschäftsführung und Standortleitung der MEKRA Lang Gruppe

SUSANNE LANG

Geschäftsführende Gesellschafterin

DR. WERNER LANG

Geschäftsführer

BERND DEHNER

Standortleiter

UNTERNEHMENSEIGENE WERTE
FÜR MITARBEITENDE



MUT

Verantwortlichkeit,
Entscheidungswille

Mitarbeitende bei MEKRA sind bereit, eigenverantwortlich zu agieren, Ihre Meinung ehrlich zu äußern (Streitkultur) und erforderliche Entscheidungen rechtzeitig herbeizuführen bzw. einzufordern.



EINSATZBEREITSCHAFT

Motivation, Stolz,
Leistungswille

Mitarbeitende bei MEKRA unterstützen sich gegenseitig beim Erreichen von Zielen, sind bereit, sich entsprechend der Ziele weiterzuentwickeln und hören nicht auf zu fragen, bis sie ein Ziel verstanden haben.



KORREKTHEIT

Disziplin,
Richtlinientreue

Mitarbeitende bei MEKRA halten Standards ein und tragen zu deren Verbesserung bei, mit dem Ziel die Anforderungen möglichst einfach bewältigen zu können.



RESPEKT

Wertschätzung,
Verlässlichkeit, Toleranz

Mitarbeitende bei MEKRA schätzen den Wert ihres Kollegiums, begegnen einander auf Augenhöhe, gleichen deren Schwächen aus, schätzen deren Stärken dafür wert, sind verlässlich und fordern die Verlässlichkeit ein, die zum reibungslosen Bewältigen der täglichen Arbeit erforderlich ist



AUFRICHTIGKEIT

Ehrlichkeit,
Identifikation

Mitarbeitende bei MEKRA helfen bei der Entscheidungsfindung durch Aufzeigen von Alternativen, sorgen für Transparenz und halten ihr Wissen nicht zurück, lassen nicht zu, dass Probleme ignoriert werden.

UNTERNEHMENSEIGENE WERTE
FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



MUT

Verantwortlichkeit,
Entscheidungswille

Führungskräfte bei MEKRA leben diese Werte vor, indem sie Entscheidungen treffen oder zeitnah herbeiführen. Sie greifen die Themen der Mitarbeitenden auf und nehmen sich ihrer an. Sie sorgen für ein Umfeld, dass die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden stärkt.



EINSATZBEREITSCHAFT

Motivation, Stolz,
Leistungswille

Führungskräfte bei MEKRA leben diese Werte vor, indem sie alle Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit unterstützen, indem klare Ziele gemeinsam erarbeitet werden und sie bestärkt werden diese Ziele zu erreichen.



KORREKTHEIT

Disziplin,
Richtlinienentreue

Führungskräfte bei MEKRA leben diese Werte vor, indem sie Standards unter Beobachtung geltender Normen, Richtlinien und Gesetze schaffen und fordern die Einhaltung dieser ein.



RESPEKT

Wertschätzung,
Verlässlichkeit, Toleranz

Führungskräfte bei MEKRA leben diese Werte vor, indem sie ihren Mitarbeitenden auf Augeshöhe begegnen und einen respektvollen Umgang miteinander vorleben, sowie sich an ihren Taten messen lassen.

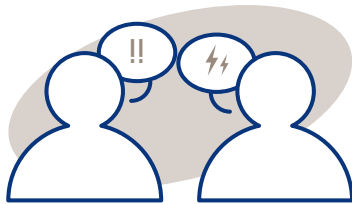


AUFRICHTIGKEIT

Ehrlichkeit,
Identifikation

Führungskräfte bei MEKRA leben diese Werte vor, indem sie dafür sorgen, dass Probleme "aufgedeckt", angesprochen und gelöst werden, um Wort und Tat in Einklang zu bringen.

UNTERNEHMENSEIGENE WERTE
IM BLICK AUF VERSTÄNDNIS



VERSTÄNDNIS VON "STREITKULTUR"

Streitkultur bei MEKRA bedeutet, sich FÜR etwas einzusetzen und FÜR etwas zu stehen - also:

- ... streiten FÜR das Unternehmen (und dessen Ziele)
- ... streiten FÜR die Sache (orientiert an Fakten / Kennzahlen)
- ... streiten FÜR die Mitarbeitenden (orientiert an Weiterentwicklung / Motivation)
- ... dabei nutzen wir kein Gefälle aus, und greifen nicht persönlich an



VERSTÄNDNIS VON "VER-ANTWORT-UNG"

Verantwortung bei MEKRA

- ... ist nicht delegierbar. "Nur" Aufgaben können delegiert werden
- ... heißt, dass wir Antworten "schulden" und nicht, dass wir Fragen aufwerfen ohne zur Lösung beizutragen



VERSTÄNDNIS VON "ENTSCHEIDUNGSWILLE"

"Du machst immer mal was falsch, du musst nur anpassen, dass es was du richtig machst, 'das Mehrere' ist." Zitat: Heinrich Lang

GRUNDSÄTZE

Dieser Verhaltenskodex gilt für unsere gesamte Unternehmenngruppe, inklusive Tochterunternehmen. Er richtet sich an die gesamte Belegschaft, von der Geschäftsführung und Standortleitung, über die Bereichsleitung, Führungskräfte und Mitarbeitende. Die Grundsätze und Richtlinien sollen die einzelnen Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und einen Leitfaden bieten. Deshalb sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, ihre Entscheidungen und Verhaltensweisen im Einklang mit unserem Verhaltenskodex zu gestalten. Denn nur so können wir ein verlässlicher Partner für unsere Kunden und wirtschaftlich erfolgreich sein.

Unsere Vision

Als führender Anbieter ist es unser Anspruch, uns durch Innovation stets weiterzuentwickeln. Wir vereinen dabei Erfahrung, Kompetenz und Kreativität, um neue Produkte für unsere Kunden zu entwickeln und so Herausforderungen und Zukunftsfragen zu lösen. Unsere Produkte zur indirekten Sicht sollen den Kunden unterstützen, mit ihren Produkten letztendlich zu einem sichereren Verkehrsumfeld beizutragen. Ein besonderes Anliegen ist uns hierbei, die

Zukunft der indirekten Sicht für Nutzfahrzeuge auch durch elektronische Spiegelersatzsysteme aktiv mitzugestalten. Ziel ist es, Pionierarbeit zu leisten und Branchentrends aktiv mitzubestimmen – von der ersten Idee bis zur Serienfertigung.

Gesetzestreu es Verhalten

Wir vertreten den Grundsatz der Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge der MEKRA Lang Gruppe. Daher bejahen wir das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns. Sämtliche Mitarbeitende sind persönlich für die Einhaltung der Gesetze im jeweiligen Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wesentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Die Führungskräfte stehen in der besonderen Verantwortung, den Mitarbeitenden den Inhalt dieses Verhaltenskodex durch beispielhaftes Vorleben zu vermitteln. Sie tragen Sorge, dass in ihren Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder gegen diesen Verhaltenskodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert wer-

den können; sie haben deutlich zu machen, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeitenden im Unternehmen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Wir sind uns unserer Pflicht bewusst, nachhaltig zu Handeln und bekennen uns zu unserer Verantwortung, unser Handeln ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortungsvoll auszurichten.

Verantwortung für das Ansehen der MEKRA Lang Gruppe

Alle Mitarbeitenden haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf das Ansehen der MEKRA Lang Gruppe zu achten. Es liegt an jedem/r Einzelnen, persönlich Verantwortung für den guten Ruf des Gesamtunternehmens zu übernehmen, denn das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin strahlt in die Gesellschaft hinein. Auch der Unternehmenserfolg hängt nicht unerheblich von dem ehrlichen, ethisch korrekten und integren Verhalten aller Mitarbeitenden ab. Dies setzt eine ehrliche, rechtzeitige und umfassende Kommunikation intern sowie extern auf allen Ebenen voraus.

MENSCHENRECHTE

Die MEKRA Lang Gruppe bekennt sich zu ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung als global handelndes Unternehmen. Allem voran bekennen wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte, so wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind, mit deren Kernsatz in Artikel I:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“, ergänzt durch Artikel 29,1 der festlegt: „Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist“.

Als Geschäftsführung setzen wir alles daran, unseren Mitarbeitenden ein solches Umfeld zu bieten, in der sie sich frei und mit unveräußerlichen Rechten mit ihren Talenten und ihrer Persönlichkeit beruflich innerhalb einer Gemeinschaft entfalten können, und deren Regeln an diesen Menschenrechten ausgerichtet sind. Auf Basis einer solchen werteorientierten Unternehmensführung, unter Berücksichtigung der internatio-

nal anerkannten Menschenrechte, der Grundprinzipien der Internationalen Arbeits-Organisation (ILO) und der in den verschiedenen Ländern und Standorten anwendbaren Gesetze, sowie in Anerkennung der unterschiedlichen Kulturen, gelten die folgenden Grundsätze:

a. Verhalten gegenüber Mitarbeitenden

Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes/r Einzelnen. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem Standort der MEKRA Lang Gruppe geduldet. Wir verpflichten uns, die Grundrechte der Mitarbeitenden zu achten, insbesondere:

I: die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.

II: die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/r Einzelnen zu respektieren.

III: niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen.

IV: eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

V: Verhalten nicht zu dulden, das sexuellem Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

VI: für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten.

VII: die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten.



MENSCHENRECHTE



b. Kinder- und Zwangsarbeit

Besonders am Herzen liegt uns die Feststellung, dass Kinderarbeit und Zwangsarbeit nicht geduldet und ausnahmslos geahndet werden, auch bei unseren Geschäftspartnern. Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten.

Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmender sind zu schützen. Für den Fall, dass Kinder in Situationen angetroffen werden, auf die die Definition der Kinderarbeit gemäß den obigen Standards zutrifft, hat das Lieferunternehmen Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner hat das Lieferunternehmen solche Kinder in angemessener Weise zu unterstützen, so dass sie, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besu-

chen können. Die Nichteinhaltung dieser Regeln durch einen Geschäftspartner stellt für die MEKRA Lang Gruppe - nach Einräumung einer angemessenen Frist zum Schaffen von Abhilfe (Maßnahmen) - einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar. Die nachfolgenden Definitionen sind die Basis für die bei der MEKRA Lang Gruppe geltenden Kinderschutzmaßnahmen.

Definition für ein Kind:

Eine Person unter 15 Jahren, sofern nicht ein lokales Gesetz zum Mindestalter ein höheres Alter für Erwerbsarbeit oder Schulpflicht vorsieht, in welchem Fall das höhere Alter gilt. Sofern allerdings das lokale Mindestalter auf der Grundlage der Ausnahmen für Entwicklungsländer unter der ILO-Konvention Nr. 138 auf 14 Jahre gesetzt ist, gilt dieses niedrigere Mindestalter.

Definition für einen jungen Menschen:

Ein Arbeitnehmender, welcher älter ist als ein Kind gemäß obenstehender Definition, aber jünger als 18 Jahre.

Definition für Kinderarbeit:

Arbeit durch ein Kind oder einen jungen Menschen, dessen Alter unter dem Mindestalter gemäß obenstehenden Definitionen liegt, die nicht den Vorschriften der geltenden ILO-Standards entspricht.

Kinderarbeit wird als Arbeit definiert, welche die Kinder um ihre Kindheit bringt, ihnen ihr Potenzial und ihre Würde raubt oder der psychischen und physischen Entwicklung der Kinder schadet. Gemeint ist die Arbeit, die mental, physisch, sozial und moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist, ihnen die Möglichkeit des Schulbesuchs vorenthält oder einschränkt, sie zwingt, die Schule frühzeitig zu verlassen, sie dazu anhält, Schule und maßlos lange und harte Arbeit zu kombinieren.

Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.



MENSCHENRECHTE



c. Umweltschutz

Die MEKRA Lang Gruppe sieht sich in der besonders empfindlichen Verantwortung, als wirtschaftliches Unternehmen, die Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit unserer Produkte zu gewährleisten. Es ist die Aufgabe unserer Unternehmensgruppe und aller, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Wir bemühen uns, dies durch kontinuierliche Verbesserungen wie den Bezug von erneuerbaren Energien, verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement, nachhaltiger Ressourcenbewirtschaftung, Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Recycling, Reduzierung des Wasserverbrauchs und Sicherstellung der Gewässer- und Bodenqualität und Reduzierung von CO₂-Emissionen zu erreichen.

Auch im Rahmen unserer Lieferkette werden wir dem Umweltschutz eine hohe Bedeutung beimessen und

diesen bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen. Darüber hinaus wenden wir neuste Technologien und Standards an, um in Sachen Umweltschutz zumindest vorbildlich – und in ausgewählten Bereichen beispielgebend – als Vorreiter zu agieren.

d. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Brandschutz

Die MEKRA Lang Gruppe versteht sich in der Verantwortung, durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten und zu fördern. In diesem Sinne, ist es uns ein besonderes Anliegen, dass unsere Prozesse, Betriebsstätten und -mittel den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Brandschutz entsprechen. Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeits-

bedingungen sind ein wesentliches Element unserer Unternehmenspolitik.

Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und dem Zugang zu Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmende dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Die Nichteinhaltung dieser Verbote stellt für die MEKRA Lang Gruppe einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar.



MENSCHENRECHTE



e. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist gleichermaßen verboten. Die Nichteinhaltung dieser Verbote stellt für die MEKRA Lang Gruppe einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar.

f. Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Unsere Unternehmensgruppe steht seit Generationen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung, um ein offenes, vorurteilsfreies und faires Miteinander zu gewährleisten. Wir fördern einen respektvollen Umgang, Toleranz und Vielfalt. Überdies sind wir der festen Überzeugung, dass wir auf diesem Wege einen hohen Grad an Effizienz und Produktivität, sowie Innovationsfähigkeit und Technologieführerschaft erreichen.

Des Weiteren verpflichtet die Unternehmensgruppe sich und alle ihre Mitarbeitenden, ethisch zu rekrutieren und behandelt alle sich bewerbenden Personen und Mitarbeitenden gleich. Unsere ethische Rekrutierung richtet sich nicht nur nach internationalen Standards, sondern auch nach nationalen Standards der jeweiligen Standorte.

g. Existenzsichernde Löhne

Wir, die MEKRA Lang Unternehmensgruppe, verpflichten uns zu einer angemessenen Entlohnung unserer Mitarbeitenden, die mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum entspricht. Das gleiche erwarten wir von unseren Lieferanten und deren Partnern entlang der Lieferkette. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientiert sich die Entlohnung an den branchenspezifischen, ortsüblichen tariflichen Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen und existenzsichernden Lebensstandard sichern.





UMGANG MIT INFORMATIONEN

a. Berichterstattung

Alle unsere Aufzeichnungen, Berichte und Verlautbarungen müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung sind einzuhalten. Hiernach müssen Datenerfassung und andere Aufzeichnungen vollständig, richtig, zeitgerecht und geordnet sein. Die Anfertigung von Aufzeichnungen, Dateien und dergleichen, für welche vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet werden, ist nur gestattet, wenn dies unmittelbar im Interesse der MEKRA Lang Gruppe erfolgt und sämtliche Datenschutznormen eingehalten werden.

b. Buchhaltung und Finanzberichterstattung

Als Unternehmensgruppe verstehen wir unsere Pflicht, Datenerfassungen und Aufzeichnungen in der Finanzberichterstattung und Buchhaltung, vollständig, zeitgerecht und geordnet festzuhalten. Wir verpflichten uns der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ergänzen diese durch betriebsspezifische Ansprüche. Daraus resultierend, bieten wir regelmäßige und termingerechte Berichterstattung für interessenbezogene Dritte an.

c. Schutz und Sicherheit von Informationen, geistigem Eigentum, Wissen und Know-how

Bei der Ausgestaltung und Abwicklung sämtlicher (auch IT-gestützten) Geschäftsprozesse sind, auf Grundlage und unter Einhaltung, sowohl der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften, als auch bestehenden Arbeitsanweisungen, empfindliche unternehmensspezifische Informationen zu schützen. In Bezug auf Datenschutz sowie IT- und Datensicherheit, sowohl der Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre, als auch die Informationssicherheit zu gewährleisten.

Die Mitarbeitenden der MEKRA Lang Gruppe müssen vertrauliche Informationen gegen Missbrauch oder Verbreitung schützen. Die unbefugte, verantwortungslose Weitergabe oder Verwendung dieser sensiblen Informationen kann für die betroffenen Mitarbeitenden nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch zivil- und strafrechtliche Folgen haben. Die Geheimhaltung vertraulicher Informationen behält ihre Gültigkeit auch nach Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Als vertrauliche Informationen gelten alle nichtöffentlichen Informationen, wie beispielsweise - aber nicht abschließend - die Geschäftsgeheimnisse der MEKRA Lang Gruppe, Geschäftspläne, Marketingkampagnen, Produktentwicklungsinformationen, Erfindungen, Fertigungsverfahren, Daten der Mitarbeitenden, Gehaltsinformationen, ärztliche Unterlagen und Geschäftszahlen.

Vertrauliche Informationen, die der MEKRA Lang Gruppe von Dritten anvertraut wurden, müssen mit der gleichen Umsicht behandelt werden, wie die vertraulichen Informationen der MEKRA Lang Gruppe selbst.



d. Datenschutz

Wir verstehen die Bedeutung des Schutzes personenbezogener Daten unserer Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, ehemaligen Mitarbeitenden und anderen Betroffenen. Ausschließlich auf Grundlage der ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung des Betroffenen, einer vorangegangenen vertraglichen Regelung, gesetzlichen Regelungen oder außerordentlichen behördlichen Grundlage, dürfen personenbezogene Daten erhoben, gespeichert, verarbeitet, weitergegeben oder anderweitig genutzt werden.

Soweit im Zusammenhang mit Geschäftsprozessen personenbezogene Daten (von Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden oder anderen betroffenen Personen) erhoben, verarbeitet oder übermittelt werden, sind die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.

e. IT-Sicherheit

Die IT- und EDV-Sicherheit unseres Unternehmens sind uns ein wichtiges Anliegen, da digitale Daten besonders sensibel sind und einem außerordentlichen

Schutz bedürfen. Digitale Daten sind einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, wie unter anderem der Verlust von Daten durch Programmfehler, diversen Schadprogrammen wie Viren oder Datenmissbrauch durch Hacker. Die MEKRA Lang Gruppe verpflichtet sich der Einhaltung aller geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften, um die eigenen Daten und auch die uns anvertrauten Daten von Dritten zu jedem Zeitpunkt nach bester Möglichkeit zu schützen.

f. Geheimhaltung

Vertrauliche Informationen des Unternehmens und uns anvertrauten Informationen von Dritten, sind geheim zu halten. Diese Verpflichtung behält ihre Gültigkeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sofern zum ordnungsgemäßen Führen von Geschäften die Weitergabe von Informationen notwendig und geboten ist, ist sicherzustellen, dass die Informationen gemäß den bestehenden aktuellen Unternehmensrichtlinien hinsichtlich ihrer Geheimhaltungsbedürftigkeit eingeordnet und durch entsprechende Maßnahmen (wie z. B. durch eine Geheimhaltungsvereinbarung) geschützt werden.

g. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Wir legen großen Wert auf eine klare Kommunikation mit allen unseren Stakeholdern, ebenso wie mit der Presse in legaler und redlicher Art. Das persönliche und berufliche Ansehen unserer Geschäftspartner achten wir und bemühen uns um eine durchwegs wertschätzende Kommunikation. Um ein widerspruchsfreies und einheitliches Auftreten unserer Unternehmensgruppe zu gewährleisten, sind alle Mitarbeitenden zur Befolgung der internen Vorgaben verpflichtet. Diese sehen eine Absprache, bestenfalls aber eine Einbeziehung der Communications-Abteilung vor.

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

a. Freier Markt und fairer Wettbewerb

Zur Zufriedenheit aller Marktteilnehmenden, obliegt es unserer Pflicht, alle geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze zu befolgen und zu schützen. Es gilt besondere Sorgfalt, keine Gebiets- und Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen oder Bestandteilen, Lieferbeziehungen und –konditionen jedweder Art, Kapazitäten und Angebotsverhalten mit Marktteilnehmern zu unterhalten. Eine unter Umständen gegebene marktbeherrschende Stellung darf nicht ausgenutzt werden. Eine Ungleichbehandlung von Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern ohne sachliche Grundlage ist nicht zulässig. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im Rahmen der gesetzlichen und unternehmenseigenen Vorschriften einzuhalten. Jeglicher Verstoß gegen geltende nationale und internationale Vorschriften schadet nicht nur der Reputation der MEKRA Lang Gruppe, sondern kann auch mit erheblichen Bußgeldern und Strafen einhergehen. Für die betroffenen Mitarbeitenden kann es zu arbeitsrechtlichen Folgen führen. Unzulässig sind unter Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen, Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen, Lieferbeziehun-

gen und Konditionen jedweder Art sowie zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten.

Das Gleiche gilt für den Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien. Nicht nur diesbezügliche schriftliche Verträge, sondern auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes, bewusstes Parallelverhalten sind grundsätzlich nicht erlaubt. Absprachen mit Kunden und Lieferanten sind nicht zulässig, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

b. Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sind ausschließlich im Interesse des Unternehmens zu treffen. Die internen Regelungen zur Kontrolle (z. B. „4-Augen-Prinzip“) sind von allen Mitarbeitenden einzuhalten. Lieferanten sind allein auf wettbewerblicher Basis auszuwählen nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung, Firmen-Strategie und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und die Gewährung von fairen und sicheren Arbeitsbedingun-

gen durch unsere Lieferanten sind eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit.

c. Korruption

Korruption ist in keiner Form akzeptabel und schadet dem Unternehmen, wie auch der Wirtschaft. Wir tolerieren keine Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf Vorteilsnahme oder Begünstigung einzelner Personen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen stützen. Versuche von Lieferanten oder Kunden, Mitarbeitenden der MEKRA Lang Gruppe in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, sind der zuständigen Leitung anzuzeigen. Provisionen und Vergütungen, die an Vertragshändler, Vertreter oder Berater gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und vertretbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Es dürfen keine Leistungen vereinbart werden, bei denen anzunehmen ist, dass sie ganz oder teilweise zur Zahlung von Bestechungsgeldern bestimmt sind. Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben zieht nicht nur Geldstrafen für die MEKRA Lang Gruppe, sondern auch arbeits-, zivil- und strafrechtliche Folgen für die betroffenen Mitarbeitenden nach sich.



GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



d. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen und sonstige Zuwendungen

Bei Annahme und Vergabe von Geschenken und sonstigen Zuwendungen (zum Beispiel Teilnahme an Veranstaltungen ohne direkten geschäftlichen Bezug) einschließlich Einladungen und sonstigen Bewirtungen (von und an Lieferanten oder Kunden) ist äußerst restriktiv zu verfahren. Deren finanzieller Rahmen ist so zu bemessen, dass ihre Annahme vom Empfänger nicht verheimlicht werden muss und ihn nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt. In Zweifelsfällen ist die schriftliche Zustimmung der zuständigen Leitung einzuholen. Mitarbeitende sind angehalten, stets die Interessen der MEKRA Lang Gruppe zu vertreten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Geschenke jedweder Art, die die Mitarbeitenden als Angestellte der MEKRA Lang Gruppe erhalten, sind ausnahmslos der Unternehmensführung zuzuleiten; in aller Regel werden sie der alljährlichen Tombola zugeführt, die allen Mitarbeitenden offen steht, um die

Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden auch in diesem Bereich zu gewährleisten.

e. Verbot von Terrorismusfinanzierung und Geldwäsche

Wir verstehen unsere Verantwortung, nicht nur unser Handeln nach den geltenden nationalen und internationalen Vorschriften zu richten, sondern auch die Standards unserer Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartner hinsichtlich dieser Vorgaben eingehend zu prüfen.

Terrorismusfinanzierung beschreibt den Tatbestand, Gelder für terroristische Zwecke oder zur Unterstützung terroristischer Vereinigungen zu verwenden. Geldwäsche ist die Verwendung von direkt oder indirekt aus Straftaten hervorgehenden Geldern für legale Funktionen, um deren Ursprung zu verbergen. Die eigene Kenntnis von der unlauteren Verwendung des Geldes zur Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung setzt keine zwingende Voraussetzung zur Strafmün-

digkeit voraus. Somit kann auch eine unbeabsichtigte Unterstützung dieser illegalen Aktivitäten für alle Betroffenen, auch für die einzelnen Mitarbeitenden, mit hohem Strafmaß geahndet werden.

f. Umgang mit Unternehmenseigentum

Das Betriebs- und Anlagevermögen der MEKRA Lang Gruppe darf nur für Geschäftszwecke genutzt werden. Eine Nutzung für persönliche Zwecke, betrügerische Absichten oder ähnliche unangemessenen Zwecke ist untersagt. Das gilt gleichermaßen für materielles Eigentum wie immaterielles Eigentum (Patente, Wissen, Marken, Datenverarbeitungssysteme, etc.).



GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



g. Interessenskonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn Ihre privaten Interessen, persönlichen Beziehungen oder außerbetrieblichen Aktivitäten die Wahrnehmung Ihrer beruflichen Pflichten beeinflussen oder der Eindruck einer Beeinflussung entstehen kann. Insbesondere Nebentätigkeiten von Mitarbeitenden können zu einem Interessenkonflikt zwischen den Interessen der MEKRA Lang Gruppe und den Privatinteressen des Mitarbeitenden führen. Wir als Unternehmen treffen unsere Entscheidungen auf sachlicher Grundlage und nicht basierend auf persönlichen Interessen. Zudem respektieren wir die privaten Interessen des Kollegiums und erwarten dasselbe von unseren Angestellten.

Mitarbeitende schaden der Unternehmensgruppe, wenn sie ihre Privatinteressen über die des Unternehmens stellen, daher gilt es für alle, Konflikte zu vermeiden und vorzubeugen. Dies umfasst auch den Umgang mit Geschäftsbeziehungen zu Bekannten und das Auftreten in sozialen Medien.

h. Umgang mit externen Beratern Vermittlern

Für eine objektive Entscheidung ist es empfehlenswert, in manchen Bereichen der Unternehmensgruppe einen externen Dienstleister mit gewissen Aufgaben zu betrauen. Jedoch muss in der Auswahl dieser Dienstleister besondere Vorsicht walten, da die MEKRA Lang Gruppe nicht vorsieht, Dritte anzustellen, die nicht den hohen ethischen Standards unserer Unternehmensgruppe entsprechen. Jegliches Fehlverhalten dieser Berater und Vermittler ist nicht nur unerwünscht, sondern kann unter Umständen den Ruf der MEKRA Lang Gruppe schädigen und zu Strafzahlungen in nicht unerheblicher Höhe führen. Daher richtet sich die Wahl unserer externen Berater und Vermittler nach internen Richtlinien, sowie bestem ethischen Ermessen und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften. Die Vergütung erfolgt stets in einem angemessenen Rahmen.

i. Umgang mit Amtsträgern und Personen in öffentlichen Positionen

Der Umgang mit Regierungen, Behörden, Amt- und Mandatsträgern oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen unterliegt in der Regel besonderen rechtlichen Bedingungen. Bereits unscheinbar erscheinende Verstöße können der MERKA Lang Gruppe schwer schaden. Deshalb richten wir uns nach den gesetzlich geltenden Regelungen und internen Richtlinien zur Vorbeugung und Vermeidung von Korruption oder Interessenskonflikten. In Übereinstimmung damit, entfernen wir uns ebenfalls von jeglicher Form der „Facilitation Payments“ zur Beschleunigung von Amtshandlungen.



GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



j. Einkauf und Beschaffung

Die MEKRA Lang Gruppe steht in vertraglichen Verhältnissen mit einer Vielzahl von Lieferanten und Dienstleistern. Keiner unserer Dienstleister und Zulieferer wird nach persönlichem Interesse gewählt oder ungleich behandelt. Die Wahl verläuft immer auf wettbewerblicher Basis aufgrund von Preisvergleichen, Qualität, Leistung, Firmen-Strategie, Firmen-Standards und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Als neutrale Instanz wird die Einkaufsabteilung zur Entscheidungsfindung zugezogen.

k. Steuern und Zölle

Als globales Unternehmen, gilt es für die MEKRA Lang Gruppe verschiedene Steuer- und Zollgesetze zu befolgen. Die Einhaltung dieser Vorschriften und auch die Befolgung des Außenwirtschaftsrechts der jeweils betroffenen Länder hat äußerste Priorität und ermöglicht der Unternehmensgruppe eine positive Reputation aufzubauen und zu erhalten. Diese empfindliche Reputation kann bei Unregelmäßigkeiten

erheblich verletzt werden und auch finanzielle Schäden resultieren häufig daraus. Das Vertrauen von Kunden, Finanzbehörden und der Gesellschaft wird durch gesetzestreuem Verhalten ebenfalls aufgebaut und gefestigt. Jeglicher Verstoß gegen die gesetzlich und behördlichen Vorgaben schadet dem Unternehmen und kann sich auch erheblich auf den verantwortlichen Mitarbeiter auswirken.

l. Import- und Exportkontrolle

Exportkontrollrechtliche Bestimmungen umfassen nicht nur den Export von Waren, sondern auch von Technologien und Software. Auch die nur vorübergehende Ausfuhr geistigen und physischen Unternehmenseigentum, sowie die technische Übertragung durch unter anderem E-Mails und Clouddaten wird erfasst. Exporte aller Art, einschließlich der vorherig Genannten, unterliegen den Verboten, Genehmigungsvorbehalten, Beschränkungen oder sonstige Überwachungsmaßnahmen im Rahmen der nationalen und internationalen Import- und Exportkontrollen. Im

Allgemeinen gilt es, jegliche Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen oder Dritten sonstiger Art, die auf Sanktionslisten stehen, zu unterbinden.

BEZIEHUNGEN AUF
GESELLSCHAFTLICHER EBENE

Als Unternehmen sind wir eingebunden in die Gesamtgesellschaft und übernehmen Verantwortung.

a. Spenden, Sponsoring und wohltätige Handlungen

Die MEKRA Lang Gruppe engagiert sich gerne in Form von Spenden und Sponsoring vielfältiger Projekte in den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Kultur, Sport und soziale Anliegen. Diese Handlungen dienen dem Ansehen sowie der Wahrnehmung unserer Unternehmensgruppe in der Öffentlichkeit und der Gesellschaft. Spenden sind stets auf freiwilliger Basis und bedürfen keiner Gegenleistung. Sponsoring im Gegenzug, setzt eine vertraglich vereinbarte Gegenleistung voraus.

Über die Vergabe solcher Spenden entscheidet ausschließlich die Geschäftsführung und Standortleitung, sie werden immer in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen und unternehmenseigenen Vorgaben bearbeitet werden. Mit diesen Vorgaben sollen Interessenkonflikte vermieden und ein einheit-

liches Verhalten realisiert werden. Bei der Vergabe solcher Spenden ist der Grundsatz uneigennützigens Handelns zu beachten. Zudem setzt die Gewährung der Spenden und des Sponsoring einen transparenten Genehmigungsprozess voraus.

b. Produktqualität /-konformität und -sicherheit

Wir sind uns der möglichen Nachteile, Schäden und Gefahren für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Vermögen der Kunden und Dritten bewusst. Somit bedeutet „Leidenschaftlich besser“ für uns, unserem eigenen Anspruch, die hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüche unserer Kunden unter Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Regelungen zu erfüllen, stets gerecht zu werden. Dazu erforderliche Verbesserungen setzen wir gründlich und nachhaltig durch.

Sollten trotz aller Bemühungen Mängel eingetreten sein, handeln wir zu deren Beseitigung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Festlegungen, vertrag-

lichen Verpflichtungen und mit der klaren Priorität, Schäden für Leib und Leben zu vermeiden. Hierbei würden umgehend zielführende Maßnahmen eingeleitet werden.

c. Politische Interessenvertretung

Sowohl die Politik als auch die Gesetzgebung beeinflussen die ökonomischen Rahmenbedingungen. Die Mitwirkung an politischen Interessenvertretungen kann maßgeblich zu Entscheidungsprozessen im Sinne unserer Unternehmensgruppe führen. Diese Mitwirkung wird zentral und getreu den Grundsätzen der Offenheit, Nachvollziehbarkeit und Verantwortlichkeit sowie Neutralität gehandhabt. Eine unlautere Einflussnahme wie unter anderem aber nicht ausschließlich, Finanzierung von Wahlkämpfen und Spenden an politische Parteien oder einzelne Politiker, auf politische und gesetzgebende Organe ist allen Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Funktion bei MEKRA Lang strengstens untersagt.

Report

BEZIEHUNGEN AUF GESELLSCHAFTLICHER EBENE



d. Meldung von Unregelmäßigkeiten

Die vorliegenden Verhaltensregeln sind zentraler Bestandteil der gelebten Unternehmenswerte. Die gruppenweite und einheitliche Einhaltung dieser Werte ist unverzichtbar - alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich.

Die Vorgesetzten tragen die besondere Verantwortung, den Mitarbeitenden den Inhalt dieses Verhaltenskodex durch beispielhaftes Vorleben zu vermitteln. Jeder Mitarbeitende hat das Recht, gegenüber seiner Führungskraft oder der Personalabteilung auf Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen schließen lassen; dies kann gegebenenfalls auch anonym geschehen. Diese Hinweise werden untersucht und es werden, soweit erforderlich, Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Wenn Sie Zweifel haben, wie Sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollten oder einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden

möchten, steht Ihnen die E-Mail-Adresse compliance@mekra.de zur Verfügung.

Jederzeit können (auch anonyme) Hinweise an die Personalabteilung über den Briefkasten der Personalabteilung oder an den/ die Vorgesetzte/n mittels Hauspostumschlag erfolgen.

e. Whistleblowing

Mitarbeitende und unternehmensfremde Personen besitzen das Recht, rechtsmissbräuchliches Verhalten vertraulich zu melden. Darunter fallen beispielsweise Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, geltende Gesetze oder sonstige Vorgaben. Um den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber und Betroffene zu garantieren, haben wir eine unabhängige Vertrauensstelle eingerichtet. Die Funktion nimmt unser langjähriger Datenschutzbeauftragter, die Firma atarax, wahr. Durch die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht und das Zeugnisverweigerungsrecht ist sichergestellt, dass die Identität des Hinweisgebers geschützt ist.

Zur vollständigen Wahrung der Vertraulichkeit stehen Ihnen folgende Kommunikationswege zur Verfügung:

- Schriftliche Meldung auf dem Postweg an:
atarax Unternehmensgruppe
Luitpold-Maier Str. 7
91072 Herzogenaurach
- Über ein Hinweisgeberportal mit Kontaktformular; Selbstverständlich wird bereits diese Weiterleitung nicht zurückverfolgt. Es obliegt Ihrer Entscheidung ob sie es über das Portal anonym melden möchten oder nicht.
- Telefonisch unter: +49 (0)160 96210839
- per E-Mail an: compliance@atarax.de

Um Fälle zu bearbeiten und gegebenenfalls entsprechende Untersuchungsmaßnahmen anzustoßen, ist oftmals der Dialog mit den Hinweisgebern notwendig. Daher ist es wichtig, dass der Hinweis so konkret wie möglich formuliert ist. Zudem ist es hilfreich, wenn Sie für weitere Fragen zur Verfügung stehen.



BEZIEHUNGEN AUF GESELLSCHAFTLICHER EBENE



f. Überwachung

Jede Gesellschaft der MEKRA Lang Gruppe ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensinternen festgelegter Regeln in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich. Die Einhaltung der Regeln dieses Verhaltenskodex fordern wir auch verbindlich von unseren Lieferanten, die mit Aushändigung und Unterschrift des Erhalts dieses Verhaltenskodex auch einer Überprüfung mit allen rechtlichen Konsequenzen zustimmen.

g. Sanktionen

Viele unserer Standards sind nicht nur auf unternehmenseigene Werte zurückzuführen, sondern basieren auch auf gesetzlichen und behördlichen Vorschriften. Daher behält sich die Unternehmensgruppe das Recht vor, bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Regelungen des Verhaltenskodex oder einer unangemessenen Behinderung bei deren Überprüfung, angemessene Maßnahmen (bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung oder des Anstellungsverhältnisses

aus wichtigem Grund) zu ergreifen. Der Gerichtsstand ist grundsätzlich Deutschland, es sei denn, es ist einzelvertraglich etwas anderes vereinbart.

h. Verantwortliche Stellen

Bei Fragen oder Hinweisen auf Fehlverhalten ist ihr zuständiger Ansprechpartner:

Interne Meldung von Verstößen

Leiter Rechtsabteilung
compliance@mekra.de
Tel: +49 (0) 9847 989-8588

Anonyme Meldung von Verstößen (Extern + Intern) und Datenschutzbeauftragter

compliance@atarax.de
Tel: +49 (0) 16096210839
www.atarax.de

Allgemeine Ansprechpartner

Personalabteilung
Vorgesetzter

Menschenrechtsbeauftragte

Anna-Theresia Harbusch
Anna-Theresia.Harbusch@mekra.de
Tel.: +49 (0) 9847 989-8682

Offenes Ohr bei Susanne Lang (geschäftsführende Gesellschafterin)

Dienstags 13:30 - 14:30 Uhr

Bildquellenverzeichnis:

- S. 1, 40, 42: © shutterstock.com | Juicy FOTO
- S. 16: © shutterstock.com | Monkey Business Images
- S. 18: © shutterstock.com | ESB Professional
- S. 20: © shutterstock.com | Jacob Lund
- S. 26: © shutterstock.com | Joeprachatree
- S. 30 © shutterstock.com | Pressmaster
- S. 32: © shutterstock.com | tsyihun
- S. 34: © shutterstock.com | Deemerwha studio
- S.38: © shutterstock.com | ESB Professional



MEKRA Lang GmbH & Co. KG
Buchheimer Str. 4
91465 Ergerheim
info@mekra.de
www.mekra.de



Stand: August 2023
Änderungen vorbehalten